

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN YANG BERDAMPAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DOSEN

Burhanuddin

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusa Pangkalpinang

Mohamad Makrus

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba Pangkalpinang

Wargianto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba Pangkalpinang

ABSTRACT

The Universities has an important role in producing quality human resources. In order to be able to perform its role well, universities are required to be able to implement good human resource management especially in improving the performance of employees and lectures.

This research is intended to analusve the influence of leadership, motivation and compentation to the discipline that affects the performance of employess and lecturers lecturers at the College of Health Science Abdi Nusa Pangkalpinang. The population is all employees and lecturers, amounting to 52 people and because the number is below 100 then the entire population made the respondent. Measuremen of research variable with instruments in questionnaires that are quantified by Likert scale. This analytic method uses Path Analysis. Hyphothesis testing uses F (simultaneous) and t test (partial).

The result of this research resulted that leadership did not affect the discipline while motivation and compensation respectively partially positively and significantly influence to the dicipline, the next discipline influence the performance of employees and lecturers at the College of Health Science Abdi Nusa Pangkalpinang. Recommendation of this research is expected to increase the knowledge of leaders of all areas and institution provide support and awards to improve the performance of employees and lecturers.

Keywords: *Performance, discipline, leadership, motivation and compensation.*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik pemerintah maupun organisasi bisnis di dalam menjalankan aktivitas membutuhkan berbagai jenis sumber daya seperti modal, bahan baku material, mesin dan tenaga kerja (sumber daya manusia). Organisasi pendidikan tinggi adalah organisasi yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk dapat memainkan peran itu dengan baik setiap anggota organisasi yang terdiri dari dosen, pejabat dan mahasiswa harus berpartisipasi secara maksimal selain itu juga agar mampu menjalankan perannya dengan baik, perguruan tinggi dituntut untuk mampu mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia yang baik terutama di dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dosennya (Rosya, 2016:1). Manusia memiliki andil di dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba maupun aset. Untuk mencapai target tersebut sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan (Kasmir, 2016:6). Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, maka pengelolaan kepegawaian atau lebih dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus dikelola dengan metode yang tepat dan disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

Di dalam mengelolah SDM, perguruan tinggi yang diwakili oleh direktornya harus dilakukan secara totalitas. Direksi atau direktur harus mampu mencapai tujuan

yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu direksi (direktur) sebagai pimpinan dalam organisasi diberikan kebebasan untuk dapat mengatur, mengorganisir, menempatkan, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas pegawainya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Kasmir,2016:7). Seorang manajer (pemimpin) berkewajiban mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu perusahaan. Bagi pihak perusahaan perlu menegakkan kebijakan peraturan dengan konsisten karena seperti dikatan Robert L Mathis dan John H Jackson (2002:309) bahwa peraturan haruslah konsisten dengan kebijakan organisasi dan kebijakan haruslah konsisten dengan tujuan organisasi.

Kepemimpinan menurut Yukl (2009:8) adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan organisasi di perguruan tinggi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dibina, diarahkan serta ditingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya. Selain itu juga menurut Yukl (2009:9) peran pemimpin dalam organisasi dapat mempengaruhi banyak hal salah satunya bisa memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Apabila pegawai mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi (Wibowo, 2016:321). Di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, suatu organisasi perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir,2016:233). Setelah bekerja sekian waktu seseorang lalu berpikir bagaimana caranya untuk meningkatkan kompensasi yang diperolehnya, artinya dari waktu ke waktu harapannya adalah kompensasinya terus meningkat. Bahkan bukan tidak mungkin jika karyawan dan dosen mengharapkan perubahan kompensasi akan tetapi perusahaan tidak selalu dapat merealisasikannya sehingga akan menyebabkan adanya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Walaupun ada yang bertahan tentu motivasi kerjanya akan lemah dan ini akan berdampak kepada kinerja yang cenderung akan menurun (Kasmir,2016:230).

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan (Sunyoto, 2016:5). Pemberian kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar, karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan dihargai maka karyawan juga akan menghargai perusahaan dengan bekerja sebaik-baiknya atau dengan prestasi tinggi guna memajukan perusahaan (Kasmir, 2016:238). Selain kompensasi, kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor yang bisa menentukan

keberhasilan suatu organisasi. Ada banyak defenisi kedisiplinan yang bisa ditemukan, namun hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat dari Robert Bacal (2002:164) mengatakan bahwa “disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer (Pemimpin) dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan” sedangkan menurut Hasibuan (2014:212) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan (organisasi) dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal dan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi (UU No.20 tahun 2003, pasal 19 ayat 1) sedangkan pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor dan program profesi serta program spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan Indonesia (UU No.12 tahun 2012 pasal 1 ayat 1). Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang memiliki 2 (dua) jurusan yaitu Ilmu Kesehatan Masyarakat (S1) dan Administrasi Rumah Sakit (D3) yang berdiri sejak tahun 2001. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang memiliki 2 jenis ketenagakerjaan yaitu tenaga struktural/administrasi (karyawan) dan tenaga edukatif/dosen yang berjumlah 52 orang (STiKES Abdi Nusa, 2017). Terkait dengan penjelasan diatas, fenomena yang terjadi pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang, menunjukkan bahwa antara lain rendahnya tingkat kehadiran ketepatan jam masuk karyawan (sekitar 70% telat lebih dari 15 menit), masih sering terlambatnya penyampaian Kartu Hasil Studi (KHS) semesteran kepada mahasiswa serta masih adanya keterlambatan laporan semesteran kepada Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah II Palembang, hasil penilaian akreditasi dari LAM PTkes bulan November 2017 masih memperoleh nilai C (Target B) nilai ini bisa berdampak terhadap jumlah peminat untuk mendaftar ke STiKES Abdi Nusa Pangkalpinang, masih sedikitnya jumlah dosen yang memilki jabatan jenjang akademik (JJA) dan masih ada yang memiliki jenjang Strara 1 (5,2%) yang mana ini bisa berdampak terhadap kinerja dosen di dalam memberikan materi kepada mahasiswa serta berdampak terhadap penilaian akreditasi perguruan tinggi.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari para pegawai, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang terus melakukan pembenahan dan berusaha untuk mencari solusinya serta faktor-faktor apa yang mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada mahasiswa. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (dalam Suparno, 2014:132), adalah Kualitas dan kemampuan pegawai, Sarana pendukung, (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen. Sedangkan menurut Mathis dan Jacson (dalam Suparno, 2014:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Ketersediaan sumber daya manusia yang terbatas dan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda, baik dari segi usia, tingkat pendidikan, tingkat kebutuhan

atau motivasi perlu mendapatkan perhatian khusus dalam menangani atau mengelola sumber daya pegawai agar dapat menghasilkan kinerja pegawai yang diharapkan baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Umar (dalam Nawawi, 2013: 216-217), beberapa hal penting dari SDM yang perlu dievaluasi antara lain mengenai produktivitas kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja pelatihan, pengembangan dan kepemimpinan serta disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi secara simultan Terhadap Disiplin Karyawan dan Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam memperluas cakupan pengkajian dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama terkait dengan peran variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kedisiplinan yang berdampak pada kinerja karyawan dan dosen.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang sesuai dengan perkembangan kehidupan manusia (Fahmi, 2016:68). Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (HD. Sudjana, 1992:13) kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Sunnyoto, 2016:30).

Kepemimpinan menurut Yukl (2009:8) adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Robert L Kartz mengartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi, memberi inspirasi seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai target atau tujuan yang diharapkan (Benyamin, 2014:3). Di dalam organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin telah memiliki *experience* (pengalaman) dan *science* (ilmu pengetahuan) yang maksimal.

Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Pemimpin harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*Integrity*), sikap bertanggung jawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk menyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun komunikasi organisasi. Di dalam organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetensi

yang tinggi dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin telah memiliki *experience* (pengalaman) dan *science* (ilmu pengetahuan) yang maksimal.

Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Sukamdani mengajarkan agar setiap orang memiliki etos kerja seperti disiplin, kerja keras, jujur dan berprestasi. Ajaran ini diambilnya dari Ki Hajar Dewantara (Fahmi, 2016:88). Menurut Hasibuan (2005:195) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai antara kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula. Pepatah lama mengatakan *kalau guru kencing berdiri, murid kencing berlari atau pepatah Batak berbunyi singkam batang na singkam tunas na atau harimau tidak mungkin beranak domba*. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menghipotesiskan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin karyawan dan dosen.

H1: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin karyawan dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang

2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pada karyawan adalah melalui kompensasi. Di sini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Sunnyoto, 2015:26). Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Milkovich menyebutkan *compensation refers to all forms of financial returns and tangible service and benefit employees receive as part of an employment relationship* (Kasmir, 2016:234).

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Umar, 2005:16).

Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka faktor lain akan juga meningkat. Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi, artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak kepada variabel lainnya. Komitmen terhadap perusahaan meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan akan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan (Kasmir, 2016:238). Menurut Hasibuan (2005:195), balas jasa/kompensasi (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan

memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menghipotesiskan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap disiplin karyawan dan dosen.

H2: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin karyawan dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang

2.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin

suatu organisasi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berikut beberapa pendapat ahli mengenai motivasi. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016:107).

Santoso Soroso (2003) mengatakan motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*) (Fahmi, 2016:107). Sedangkan menurut Heller (dalam Wibowo, 2015:109) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Selanjutnya Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Sunyoto, 2015:10).

Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan *intensitas, arah dan ketekunan* seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama yaitu intensitas, arah dan ketekunan. *Intensitas* berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan *arah* yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Terakhir motivasi memiliki dimensi *ketekunan*, dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya (Robbins, dan P. Stephen, 2014: 222).

Menurut Hasibuan (2005,143), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011, 839), Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. Menurut Moorhead (2013,86), Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat dari para

ahli diatas, motivasi merupakan suatu keahlian untuk dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2006) Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut diartikan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi (Sulastri, 2015:35).

Peran motivasi dalam peningkatan *performance* dan kompetensi pegawai juga sangat penting, karena dengan motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang luhur serta meningkatkan kegairahan bersama. Sehingga setiap pegawai bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional dan yang paling utama dengan memperhatikan pemberian motivasi dapat meningkatkan gairah kerja pegawai.

Pada dasarnya motivasi ini muncul dalam dua bentuk dasar yaitu motivasi buatan (*ekstrinsik*) dan motivasi hakiki (*intrinsik*) yang dikenal dengan teori Frederick Herzberg yang mengatakan bahwa hubungan dasar dan sikap individu terhadap kerja sangat menentukan berhasil atau gagalnya individu tersebut. Motivasi buatan berkaitan dengan apa yang dilakukan untuk memotivasi pegawai, sedangkan motivasi hakiki adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang lain untuk berperilaku atau bergerak kearah tertentu (Umam, 2010:54). Faktor instrinsik terdiri dari: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*). Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari: kompensasi, kondisi kerja, status, supervisi, hubungan antara manusia dan kebijaksanaan perusahaan. Ada tiga kebutuhan manusia yakni, kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (*need for affiliation*) dan kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*). Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja (Riyanto, 2008:40). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi (Robbins, 2010).

Berdasarkan uraian diatas, dapat diartikan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam atau luar diri untuk dapat bekerja dengan tekun dan sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dengan indikator: giat berupaya, bekerja terarah, tekun bekerja, semangat bekerja dan ingin berprestasi. Motivasi itu sendiri dorongan seseorang agar pegawai dapat termotivasi untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi agar dapat memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Secara umum ada beberapa solusi yang layak diterapkan untuk mengatasi masalah di bidang motivasi salah satunya adalah pimpinan harus bisa menciptakan suasana yang mendukung kearah pembentukan situasi dan kondisi kerja yang nyaman, saling menghargai dan menempatkan rasa simpati pada mereka-mereka yang menjalankan pekerjaan secara baik. Termasuk juga pimpinan harus menghargai para karyawan yang telah berusaha namun belum berhasil menunjukkan kualitas kerjanya (Kasmir, 2016:123).

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan

yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan bisa tercipta apabila ada hubungan kemanusiaan yang baik di dalam organisasi (Hasibuan, 2005:198). Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menghipotesiskan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap disiplin karyawan dan dosen.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap disiplin karyawan dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang.

2.2.4. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Menurut Siagian (2002:305) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Hasibuan (2005:193) memberikan definisi kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin di dalam manajemen sumber daya manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan standar sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan *standart operating procedure* (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa (Sedarmayanti, 2007:13). Perguruan tinggi sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Disiplin karyawan adalah tugas manajerial yang sulit dan tidak menyenangkan bagi sebagai pemimpin. Bidang disiplin berdasarkan sifatnya adalah dinamis dan tidak ada jawaban akhir. Tindakan tidak efektif atau pelanggaran terhadap pedoman tersebut merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidakdisiplinan para tenaga kerja dan akan merugikan perusahaan. Disiplin sebagai salah satu indikator produktivitas karyawan sangat sulit untuk diterapkan. Disiplin pribadi atau disiplin individu akan mempengaruhi kinerja pribadi hal ini disebabkan karena manusia merupakan motor penggerak utama organisasi dengan kata lain kedisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi (Tohardi, 2002). Ada dua tipe disiplin yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti sebagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut (Handoko, 2003:128). Tujuan pendisiplinan yaitu untuk memperbaiki pelanggaran, menghalangi para karyawan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa dan menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif (Handoko, 1999:90). Pregers dan Myers mengemukakan tujuan disiplin yaitu menyiapkan suatu suasana dimana disiplin itu sendiri dapat dikembangkan serta mengambil tindakan yang tegas terhadap kelompok kecil yang tidak mau memntaati dan mematuhi peraturan-peraturan disiplin (Handayani, 2006:6).

Untuk mendorong terciptanya suasana disiplin kerja yang sehat maka harus memperhatikan unsur-unsur pembetulan disiplin yaitu sebagai berikut (Roemintoyo, 1999:15): Peraturan harus jelas dan tegas disertai adanya sanksi yang jelas pula, Perlu adanya sosialisasi tentang peraturan dan tata tertib yang harus dipatuhi/ditaati bagi objek dari peraturan tersebut dan Perlu adanya penyelidikan yang

seksama jika terjadi pelanggaran dan perlu adanya tindakan yang tegas. Secara umum aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan adalah seperti yang diuraikan menurut Ghorda (2004:98) diantaranya adalah Kedisiplinan yang dititikberatkan pada penilaian terhadap ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan, kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh perusahaan serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini bisa mendorong gairah kerja, semangat kerja, kinerja sehingga terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2005:193). Disiplin sebagai salah satu indikator produktivitas karyawan sangat sulit untuk diterapkan. Disiplin pribadi atau disiplin individu akan mempengaruhi kinerja pribadi hal ini disebabkan karena manusia merupakan motor penggerak utama organisasi dengan kata lain kedisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi (Tohardi:2002). Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menghipotesiskan bahwa adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan dosen.

H4: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk menggali pengaruh faktor Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Terhadap Disiplin Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang.

Menurut Sugiyono (2014:11), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada hubungan antara tiga variabel yaitu independen, intervening dan dependen. Desain penelitian ini dirancang untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap intervening serta pengaruh variabel intervening terhadap variabel dependen.

3.2. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:119), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Notoadmodjo (2002:79) keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diteliti adalah populasi atau universe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang yang berjumlah 52 orang.

3.2.2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120), Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Secara garis besar ada dua jenis sampel yaitu sampel probabilitas (*probability samples*) atau sering disebut *random sample* (sampel acak) dan sampel non probabilitas (*non probability Samples*) (Notoadmodjo, 2002:84-85). Di dalam penelitian yang menggunakan sampel, teknik sampling ini sangat penting dan perlu diperhitungkan masak-masak sebab akan mempengaruhi validitas hasil penelitian tersebut (Notoadmodjo, 2002:79). Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan metode sampel melainkan menggunakan total populasi karena jumlah respondennya di bawah 100 yaitu berjumlah 52 orang.

3.3.1. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014:63), Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Yang termasuk dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (*independen*) yang berfungsi sebagai variabel eksogen, yaitu kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang disimbolkan X (X_1, X_2, X_3), dan variabel perantara (*intervening*) Disiplin yang disimbolkan (Y) dan variabel terikat (*endogen*) kinerja yang disimbolkan (Z). Batasan operasional variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel Kepemimpinan (X_1), Menurut Yukl (2009:8) adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama
- 2) Variabel Motivasi (X_2), Menurut Heller (dalam Wibowo, 2015:109) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Menurut Hasibuan (2005:143), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
- 3) Variabel Kompensasi (X_3), Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Sunarto (2006:234) pada dasarnya kompensasi di bagi atas dua macam (Sunyoto, 2015:27-28): Kompensasi Finansial, Pengertian dari kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi dan Kompensasi Non Finansial; Pengertian dari kompensasi non financial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program rekreasi, cafetaria, tempat beribadah, hubungan baik antar rekan sekerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan atas prestasi kerja, promosi jabatan, waktu istirahat, sarana kesehatan, sarana olah raga dan keselamatan kerja.
- 4) Disiplin (Y), Hasibuan (2005:193) memberikan definisi kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

- 5) Kinerja (Z), Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode.

Untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian maka peneliti akan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiono (2014,168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisioner. Responden menentukan jawaban dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia yaitu:

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| a. SS (Sangat Setuju) | dengan skor = 5 |
| b. S (Setuju) | dengan skor = 4 |
| c. N (Netral/Abstain) | dengan skor = 3 |
| d. TS (Tidak Setuju) | dengan skor = 2 |
| e. STS (Sangat Tidak Setuju) | dengan skor = 1 |

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Dari hasil penyebaran kuisioner dan pengumpulan data sekunder, selanjutnya dilakukan 4 (empat) langkah berikutnya yaitu: coding, editing, pemrosesan data dan selanjutnya menganalisis data. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, Sugiyono (2012: 206).

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1. Uji Anova atau Uji F

Untuk menguji sub struktur secara simultan, dilakukan dengan uji signifikan simultan (*overall significance*) melalui uji statistik F. Uji Statistik F adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel X_1, X_2, \dots, X_n yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara stimulant terhadap Y (Ghozali, 2006:20). Hipotesis simultan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:” Terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap disiplin yang berdampak pada kinerja karyawan dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang. Pengujian di atas, penentuan signifkansinya dilihat melalui tabel F, dengan taraf $\alpha (\alpha) = 0,05$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak (Ghozali, 2009: 17).

3.6.2. Uji Signifikan secara Individu (Uji t)

Pengujian sub struktur secara parsial, dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual melalui uji statistik t. Pada uji statistik t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap Y dengan menganggap variabel X lainnya konstan (Ghozali, 2009: 20). Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*).

Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian diatas, penentuan signifikansinya dilihat melalui tabel t , dengan taraf alfa (α)= $0,05$ dua sisi. Jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2 Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan karena peneliti ingin mencari besarnya pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan adanya kehadiran intervening. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z .

4.5.1. Uji Analisis Korelasi

Korelasi *Pearson Pruduct Moment* (PPM) dilambangkan dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq 1$). Apabila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negatif sempurna, $r = 0$ berarti tidak ada korelasi, dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Dalam penelitian ini analisis korelasi menggunakan program SPSS versi 17.

Tabel. 4.19
Hubungan antara Variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3)

		Kepemimpinan	Motivasi	Kompensasi
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.736**	.402**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003
	N	52	52	52
Motivasi	Pearson Correlation	.736**	1	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	52	52	52
Kompensasi	Pearson Correlation	.402**	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	
	N	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi dan Kriteria keeratan hubungan antara variabel mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Riduan & Kuncoro (2011:101)). Secara rinci keeratan kriteria adalah sebagai berikut:

1. Korelasi variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Motivasi (X_2) diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,005$ artinya terdapat hubungan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Motivasi (X_2). Hubungan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Motivasi (X_2) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,736 dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut diatas mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan hubungan yang kuat
2. Korelasi variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Kompensasi (X_3) diperoleh nilai sig. $0,003 < 0,005$ artinya terdapat hubungan antara Kepemimpinan (X_1) dengan

Kompensasi (X_3). Hubungan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Kompensasi (X_3) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,402 dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut diatas mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan hubungan yang cukup kuat.

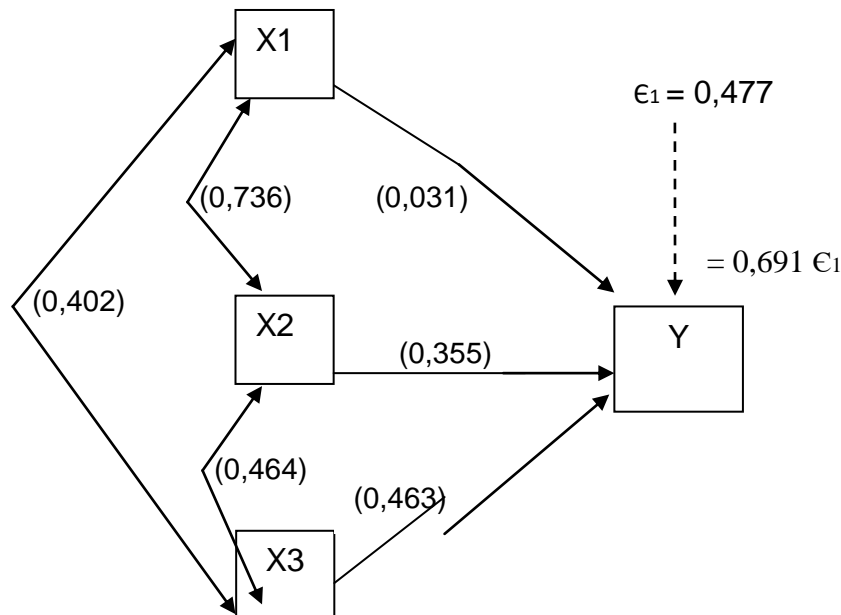
3. Korelasi variabel Motivasi (X_2) dengan Kompensasi (X_3) diperoleh nilai sig. $0,001 < 0,005$ artinya terdapat hubungan antara variabel Motivasi (X_2) dengan Kompensasi (X_3). Hubungan antara variabel Motivasi (X_2) dengan Kompensasi (X_3) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,464 dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut diatas mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan hubungan yang cukup kuat.

4.5.2. Pengaruh Bersama Variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Disiplin (Y)

Tabel 4.20
Koefisien Variabel X Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.689	3.561		.755	.454
Kepemimpinan	.025	.118	.031	.212	.833
Motivasi	.400	.173	.355	2.321	.025
Kompensasi	.251	.061	.463	4.093	.000

Secara umum analisis jalur variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.4.
Pengaruh Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat Disiplin (Y)

Dari gambar 4.3, dapat dijelaskan besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat Disiplin (Y), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.20. dibawah ini .

Tabel 4.21
Koefisien Jalur X_1, X_2, X_3 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur
Kepemimpinan (X_1)	0,031
Motivasi (X_2)	0,355
Kompensasi (X_3)	0,463

Dari tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan jalur, yaitu:

$$Y = 0,031 X_1 + 0,355 X_2 + 0,463 X_3 + 0,691\varepsilon_1$$

Dimana:

Y = Disiplin

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Kompensasi

ε_1 = Pengaruh variabel lain diluar X_1, X_2, X_3

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa:

1. Tidak terdapat hubungan asosiatif Kepemimpinan dengan Disiplin yang hasilnya sebesar 0,031 (ρ_{YX_1})
2. Terdapat hubungan asosiatif Motivasi dengan Disiplin yang hasilnya sebesar 0,355 (ρ_{YX_2})
3. Terdapat hubungan asosiatif Kompensasi dengan Disiplin yang hasilnya sebesar 0,463 (ρ_{YX_3})

Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Bila koefisien jalur rendah dan angkanya dibawah 0,05 maka pengaruh jalur tersebut dianggap rendah, sehingga dapat dikatakan tidak berarti atau dapat dihilangkan (Sugiyono, 2011: 302). Dalam hal ini menurut Sugiyono (2011) beberapa studi empirik telah banyak menyarankan untuk menggunakan pegangan bahwa koefisien jalur kurang dari 0,05 dapat dianggap tidak berarti. Jadi, berdasarkan koefisien jalur tersebut di atas ($X_2=0,355, X_3=0,463$) bahwa pengaruh jalur tersebut kontribusinya sangat berarti karena koefisien jalurnya di atas 0,05. Sedangkan untuk ($X_1 = 0,031$) koefisien jalurnya di bawah 0,05 maka dianggap rendah. Selanjutnya, secara deskriptif, dari perbandingan koefisien jalur antar variabel penyebab (*variable independent*) dengan variabel terikat. variabel kompensasi (X_3) dengan besar koefisien jalurnya adalah 0,463 merupakan variabel penyebab (*variable independent*) yang dominan pengaruhnya terhadap disiplin karyawan dan dosen. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi(X_3), secara simultan terhadap disiplin (Y) adalah sebagai berikut:

1) Besaran Pengaruh Langsung:

$$\rho^2_{YX_1} = (0,031)^2 = 0,000$$

$$\rho^2_{YX_2} = (0,355)^2 = 0,126$$

$$\rho^2_{YX_3} = (0,463)^2 = 0,214$$

- Variabel kepemimpinan (X_1), tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel disiplin (Y).
- Variabel motivasi (X_2), mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel disiplin (Y) sebesar 0,1260 atau 12,60%
- Variabel kompensasi (X_3), mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel disiplin (Y) sebesar 0,2144 atau 21,44%

2). Besaran Pengaruh Tidak Langsung Variabel X terhadap Y

Hasil perhitungan dan cara menghitung pengaruh tidak langsung masing-masing variabel sebagai berikut:

$$\rho_{YX_i} \cdot r_{X_i X_j} \cdot \rho_{YX_j}$$

$$X_1 X_2 = 0,031 \times 0,736 \times 0,355 = 0,008$$

$$X_1 X_3 = 0,031 \times 0,402 \times 0,463 = 0,006$$

$$X_2 X_3 = 0,355 \times 0,464 \times 0,463 = 0,077$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) melalui variabel bebas motivasi (X_2) terhadap disiplin (Y) sebesar 0,008
- Besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) melalui variabel bebas kompensasi (X_3) terhadap disiplin (Y) sebesar 0,006
- Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi (X_2) melalui variabel bebas kompensasi (X_3) terhadap disiplin (Y) sebesar 0,077

Untuk lebih jelasnya, dapat di lihat dalam tabel 4.22.

Tabel 4.22
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1 , X_2 , X_3 , terhadap Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
		X_1	X_2	X_3		
X_1	-		0,008	0,006	0,014	0,014
X_2	0,126	0,008		0,077	0,085	0,211
X_3	0,214	0,006	0,077		0,083	0,297
Total Pengaruh						0,523

3). Koefisien Determinasi (R^2) Variabel X Terhadap Y

Adapun besaran pengaruh total koefisien determinasi dari pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin dinyatakan oleh besaran koefisien determinasi yang besarnya adalah 0,523 (52,3%) sedangkan pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar 0,477 (47,7%). Seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.493	2.421

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi

4.5.3. Pengaruh Parsial variabel bebas (X) terhadap variabel Disiplin (Y)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, dapat dijelaskan bahwa besaran pengaruh dari masing-masing variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y sebagai berikut:

1. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,014 (1,4%)
2. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel motivasi (X_2) terhadap disiplin (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,211 (21,1%)
3. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel Kompensasi (X_3) terhadap disiplin (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,297 (29,7%).

4.5.4. Pengaruh Disiplin (Y) terhadap Kinerja (Z)

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi Variabel Y Terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.714	1.355

a. Predictors: (Constant), Disiplin

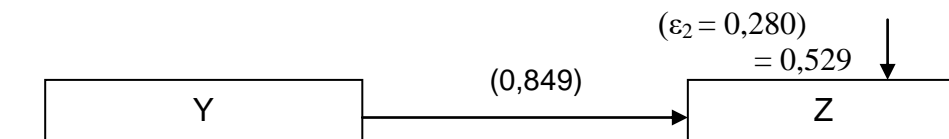
Tabel 4.25
Koefisien Jalur Variabel Disiplin Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.451	1.432		10.131	.000
	Disiplin	.624	.055	.849	11.338	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis jalur variabel disiplin (Y) terhadap kinerja (Z) dapat di lihat dalam gambar 4.4 di bawah ini:



Gambar 4.5. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Dari gambar tersebut diatas, maka dapat kita jelaskan besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari variabel disiplin (Y) terhadap variabel kinerja (Z) besaran koefisien jalurnya sebesar 0,849. Adapun persamaan jalur, sebagai berikut:

$$Z = 0,849Y_2 + 0,529\epsilon_2$$

Dimana:

Y = Disiplin

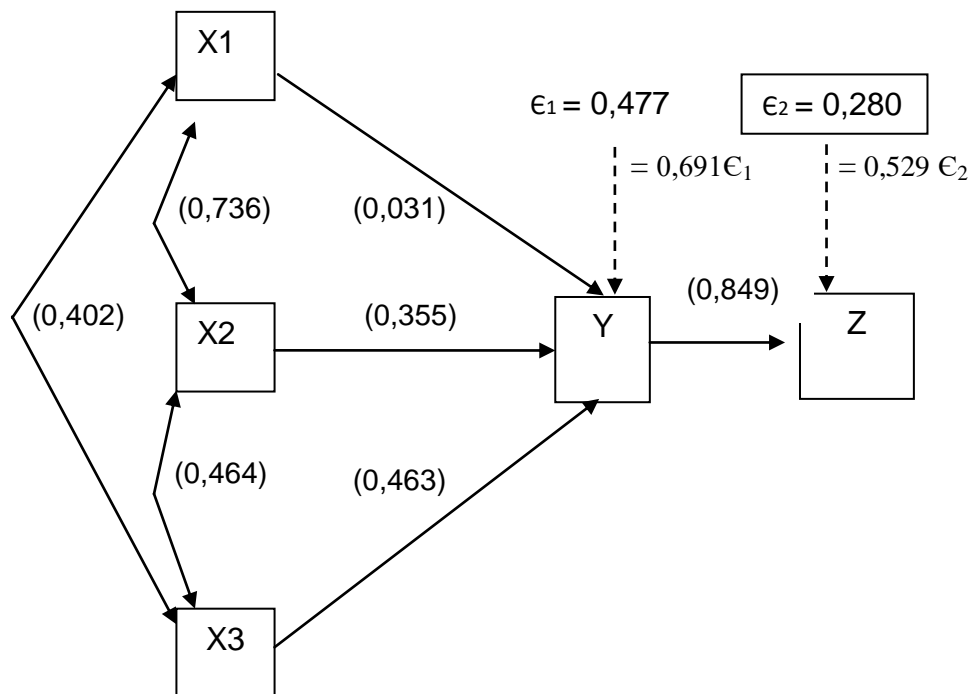
Z = Kinerja

ϵ_2 = Pengaruh variabel lain diluar model

Adapun besaran pengaruh disiplin (Y), terhadap variabel kinerja (Z), adalah sebesar 0,720 (72%), sedangkan pengaruh variabel lain diluar model (ϵ_2) sebesar 0,280 (28%).

4.5.5. Model Analisis Jalur Gabungan Pengaruh Secara Simultan dan Parsial Dari Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Serta Dampaknya Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis jalur masing-masing sub struktur model yang dilakukan yang telah ditetapkan, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat dilihat pada gambar 4.3 di bawah ini:



Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Gambar 4.6. Model Analisis Jalur Secara Gabungan

4.3 Pengujian Hipotesis Dan Pengujian Kelayakan Model Penelitian

4.6.1. Pengujian Pengaruh Secara Simultan Variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Variabel Y

Untuk menguji variabel bebas secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat diuji menggunakan Uji F. Pengaruh bersamaan variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang.

Tabel 4.26
Pengujian Simultan X_1, X_2, X_3 terhadap Variabel Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.011	3	102.670	17.511	.000 ^a
	Residual	281.431	48	5.863		
	Total	589.442	51			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplin

Dari tabel 4.26 diatas, terlihat bahwa F hitung adalah 17,511 dengan tingkat signifikansi f 0.000^a diperoleh harga F tabel sebesar 2,798 oleh karena F hitung > F tabel ($17,511 > 2,798$) atau nilai signifikansi (probabilitas) 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang.

4.6.2. Pengujian Pengaruh Secara Parsial Variabel X_1, X_2, X_3 Terhadap Variabel Y
Pengujian pengaruh secara Parsial Variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Variabel Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.27 Pengujian Parsial X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.689	3.561		.755	.454
	Kepemimpinan	.025	.118	.031	.212	.833
	Motivasi	.400	.173	.355	2.321	.025
	Kompensasi	.251	.061	.463	4.093	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

1) Pengaruh Parsial Kepemimpinan terhadap Disiplin

Pengaruh parsial variabel kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin (Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka mengujinya menggunakan hipotesis statistic. Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika t hitung > t tabel atau Nilai *probability* < 5%. Untuk menguji hipotesis tersebut, diperlukan nilai koefisien jalur. Hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{(1)}$ hitung adalah 0,212 dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ atau $52 - 3 - 1 = 48$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tiled*), diperoleh t tabel sebesar 2,009 dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,212 < 2,009$) dan nilai *probability* signifikansi 0,833 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Kesimpulan: bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin (Y).

2) Pengaruh Parsial Variabel Motivasi terhadap Disiplin

Pengaruh parsial variabel motivasi (X_2) terhadap disiplin (Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka mengujinya menggunakan hipotesis statistic. Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Nilai *probability* $< 5\%$. Untuk menguji hipotesis tersebut, diperlukan nilai koefisien jalur. Hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{(2)}$ hitung adalah 2,321 dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ atau $52 - 3 - 1 = 48$ dan pengujain dilakukan dengan dua sisi (2-tiled), diperoleh t_{tabel} sebesar 2,009 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,321 $>$ 2,009) dan nilai *probability* signifikansi 0,025 $>$ 0,05 maka H_0 ditolak . dan H_a diterima. Kesimpulan: bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi (X_2) terhadap disiplin (Y).

3) Pengaruh Parsial Variabel kompensasi (X_3) terhadap Disiplin (Y)

Pengaruh parsial variabel kompensasi (X_3) terhadap disiplin (Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka mengujinya menggunakan hipotesis statistic, Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Nilai *probability* $< 5\%$. Untuk menguji hipotesis tersebut, diperlukan nilai koefisien jalur. Hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{(3)}$ hitung adalah 4,093 dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ atau $52 - 3 - 1 = 48$ dan pengujain dilakukan dengan dua sisi (2-tiled), diperoleh t_{tabel} sebesar 2,009 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,093 $>$ 2,009) dan nilai *probability* signifikansi 0,000 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan: bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi (X_3) terhadap disiplin (Y).

4.6.3. Pengujian Pengaruh Variabel Disiplin (Y) terhadap Kinerja (Z)

Untuk mengetahui variabel disiplin (Y) terhadap kinerja (Z) perlu dilakukan hipotesis statistik, Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 4.28 Pengaruh Variabel Disiplin (Y) terhadap Kinerja (Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.511	1.432		10.131	.000
Disiplin	.624	.055	.849	11.338	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk menguji hipotesis tersebut, diperlukan nilai koefisien jalur. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} adalah 11,338 dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (2-tiled), diperoleh t_{tabel} sebesar 2,009. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (11,338 $>$ 2,009) dan nilai signifikasinya 0,000 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin terhadap kinerja.

4.6.4. Pengujian Kelayakan Model Penelitian

Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi *the goodness of an econometric model* atau karakteristik yang dapat diharapkan (Wirasmita, 2008: 4 dalam Zufriady, 2012). *Theoretical plausability*. model penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil uji sesuai dengan ekspektasinya dan teori manajemen sumber daya manusia menjadi dasar pemikirannya.

Tabel 4.29 Hasil Uji Kesesuaian Teori

Hubungan Antar Variabel	Pra estimasi	Pasca estimasi	Kesesuaian
1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin	+	-	Tidak sesuai
2. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap disiplin	+	+	Sesuai
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja	+	+	Sesuai

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

- 1) *Accuracy of the estimate of the parameters*. Model penelitian ini menghasilkan estimator koefisien jalur yang akurat atau tidak bias dan signifikan. Asumsi analisis terpenuhi dan probabilitas kesalahan statistik dari model sangat rendah atau p-value < 5 % (p-value = 0,000)
- 2) *Explanatory ability*. Model penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antar fenomena variabel ekonomi manajemen yang dikaji. *Standard Error* (SE) lebih kecil daripada $\frac{1}{2} p$ i)
 1. Sub Struktur Kesatu
Tidak terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap disiplin dan terdapat pengaruh dari variabel motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin karyawan dan dosen.
 SE Kepemimpinan = 0,118 > $\frac{1}{2}$ (0,031)
 SE Motivasi = 0,173 < $\frac{1}{2}$ (0,355)
 SE Kompensasi = 0,061 < $\frac{1}{2}$ (0,463)
 2. Sub Struktur Kedua:
Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin terhadap kinerja.
dimana: SE disiplin terhadap kinerja = 0,055 < $\frac{1}{2}$ (0,849)
3. *Forecasting ability*. Model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang tinggi atas perilaku variabel terikat sebagaimana ditunjukkan oleh tingginya koefisien determinasi model yang mendekati atau melebihi 50 % dengan perincian sebagai berikut:
 - 1) Besaran pengaruh dari variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan sebesar $R^2 = 0,523 = 52,3\%$
 - 2) Pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja sebesar $R^2 = 0,720 = 72\%$
Berdasarkan hasil uji kelayakan model tersebut diatas, maka model ini dapat digeneralisasikan untuk penelitian yang sama pada objek, tempat dan waktu yang berbeda serta dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dan dapat membantu pengambilan kebijakan bagi manajemen perguruan tinggi pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang.

4.7.2.1. Pembahasan Pengaruh Secara Parsial Variabel Bebas Terhadap Variabel Disiplin

1). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin

Berdasarkan hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total variabel kepemimpinan terhadap disiplin dapat dinyatakan dengan persamaan jalur:

$$Y = 0,031X_1 + 0,691\varepsilon_1$$

Persamaan jalur tersebut diatas, menggambarkan semakin baiknya kepemimpinan maka akan menimbulkan disiplin terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan

karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai antara kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin. Tetapi berdasarkan hasil penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang baiknya kepemimpinan organisasi tidak terlalu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin karyawan dan dosen dikarenakan besaran pengaruhnya kecil yaitu sebesar 1,4% ini dikarenakan karyawan dan dosen mayoritas patuh kepada aturan sekolah (lembaga) bukan kepada pimpinan.

2). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin

Berdasarkan hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total langsung variabel motivasi terhadap disiplin dapat dinyatakan dengan persamaan jalur:

$$Y = 0,355X_2 + 0,691\varepsilon_1$$

Persamaan jalur tersebut diatas, menggambarkan semakin besar motivasi maka akan menimbulkan disiplin karyawan dan dosen yang tinggi di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang. Penelitian ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan, (2005:198). Manager harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan bisa tercipta apabila ada hubungan kemanusiaan yang baik di dalam organisasi. Semakin baiknya motivasi yang ada maka akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin karyawan dan dosen dengan besaran pengaruhnya sebesar 21,1%.

3). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin

Berdasarkan hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total langsung variabel kompensasi terhadap disiplin dapat dinyatakan dengan persamaan jalur:

$$Y = 0,463X_3 + 0,691\varepsilon_1$$

Persamaan jalur tersebut diatas, menggambarkan semakin baiknya kompensasi maka akan menimbulkan disiplin yang tinggi terhadap karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2005) yang menyatakan balas jasa/kompensasi (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Semakin baiknya kompensasi yang ada maka akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang dengan kontribusi besaran 29,7%.

4.7.2.2. Pembahasan Pengaruh Variabel Disiplin Terhadap Variabel Kinerja

Hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh variabel Disiplin (Y) terhadap Kinerja (Z) dapat dinyatakan dengan persamaan jalur sebagai berikut:

$$Z = 0,849Y_2 + 0,529\varepsilon_2$$

Persamaan jalur tersebut diatas, menggambarkan apabila disiplin meningkat, maka kinerja karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang akan semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Hasibuan (2005:193). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini bisa mendorong gairah kerja, semangat kerja, kinerja sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang, pengaruh disiplin terhadap kinerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan dengan besaran pengaruhnya 72%. Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin yang ditingkatkan secara terus menerus maka kinerja karyawan dan dosen akan semakin baik pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil uji statistik dan hasil pembahasan penelitian sebagaimana dikemukakan, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan hasil sebagai berikut Terdapat pengaruh dari variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang dengan nilai pengaruh sebesar 52,3%.

Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin (Y) karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang karena koefisien jalurnya $0,031 < 0,05$, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi (X_2) terhadap disiplin (Y) karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang dengan nilai pengaruh sebesar 21,1%, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X_3) terhadap disiplin (Y) karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang dengan nilai pengaruh sebesar 29,7%. dan Terdapat pengaruh variabel disiplin (Y) terhadap variabel kinerja (Z), sebesar 72% sedangkan pengaruh variabel lain diluar model (ε_2) sebesar 0,280 (28%).

5.2. Saran

Dari kesimpulan sebagaimana dikemukakan diatas, perlu disarankan beberapa hal yang mungkin bermanfaat dalam pengambilan sebuah kebijakan untuk peningkatan dan pengembangan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang adalah Untuk Kepemimpinan, kemampuan harus ditingkatkan selalu berdasarkan pengalaman dan peningkatan pengetahuan serta meningkatkan peran serta orang-orang yang dipimpinnya, Untuk meningkatkan motivasi, diharapkan adanya kegiatan training motivasi secara rutin dan berkala, melakukan pembangunan motivasi dengan kebersamaan seperti piknik bersama dan meeting kebersamaan dan kenali kekurangan dan kelebihan karyawan dan dosen.

Diharapkan lembaga dapat memberikan reward sebagai kompensasi kepada karyawan dan dosen yang berprestasi, melaksanakan program rekreasi bagi karyawan dan dosen secara periodik, adanya kesempatan dan dukungan (*support*) bagi dosen untuk mempunyai dan meningkatkan jabatan jenjang akademik (JJA) serta dukungan (*support*) untuk meningkatkan kualifikasi jenjang pendidikannya melalui bantuan dana atau beasiswa, Disiplin karyawan dan dosen sudah baik, melalui kebijakan pimpinan, lembaga diharapkan menciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, menerapkan

teknologi di dalam pengawasan karyawan dan dosen, cepat mengambil tindakan jika ada yang melanggar aturan, lembaga juga diharapkan dapat memberikan hukuman bagi yang melanggar aturan, dan Melalui pimpinan, diharapkan lembaga lebih memberikan penghargaan atas hasil dari kemampuan bekerja, memberikan sanksi atas pelanggaran aturan dan lembaga lebih meningkatkan pelatihan bagi karyawan dan dosen untuk peningkatan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. Muhammad. 2015. *"The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance"*. Vol 6 no 8. Ccsenet. Or/ijbm.
- As'ad, M. 2003. Psikolog Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta.
- Astono, Dwi Juni. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. Jurnal Sains Manaejem. Vol. 2 no. 2. Program Magister Sains Manajemen UNPAR.
- Basri, Hasan. 2015. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: Pustaka Setia.
- Benyamin, Alexander. 2014. Execution Leader Kunci Sukses Memimpin Perusahaan. Edisi Pertama. Jakarta: KPG (Kepustakaan Populer Gramedia).
- Budiman, Faried. 2010. Pengaruh Kepuasan Penerimaan Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Kediri. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Malang.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Psustaka.
- Gaol, Chr. Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo.
- Gani, A dan Suhardi. (2015). Analisis Perbandingan Risiko dan Tingkat Pengembalian Reksadana Syariah dan Reksadana Konvensional. *Journal of Accountancy FE UBB*, 1(1).
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Krisna, Nila Anggi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramuka Bakti. Jurnal Pendidikan. Vol. 3. Jurusan Manajemen, Fakultas ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Luthas, fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Press.
- Nawawi, Ismail. 2015. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. Edisi Pertama, Cetakan ke-2. Jakarta: Prenadameja Group.

- Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)
- Priansa, Doni Juni dan Rismi Somad. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Riduan dan Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Patch Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, Irwan. 2008. *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bogor*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Robbin, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Cetakan ketujuh. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sidanti, Heny. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun". *Jurnal JIBEKA Volume 9 no 1*. Madiun: Universitas Dharma Iswara.
- Simanjuntak, Payman J. 2007. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Suprayitno. 2007. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada DPU-LLAJ Karanganyar". *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*. Vol. 2 No.1. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Suhardi, Suhardi. (2015). *Persepsi Pemakai Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Independensi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan*. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 10 (2), 1-29. doi:10.19184/jauj.v10i2.1249.
- Suhardi dan Altin, D. (2013). *Analisis Kinerja Keuangan Bank BPR Konvensional di Indonesia Periode 2009-2012*. *Pekbis Jurnal*, 5(2), 101-110.
- Thalib, Jamil. 2015. "*The Impacts of Discipline, Motivation and Leadership in Makassar Lantamal Vi Office – Indonesia*". *Academi Journal of Interdisciplinary Studies*, Vol.4, no.2.
- Udayanto, Rahmad R, dkk. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola*. e-Journal Bisma. (Volume 3
- Veithzal, Mansyur Ramli dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Cetakan kesatu. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yukl, Gary 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta. PT Indeks.